



### 3. НАУКОВІ СЕМІНАРИ-ПРАКТИКУМИ



**Віра Петрівна Чудакова,**  
науковий співробітник Інституту педагогіки  
НАПН України, науковий кореспондент  
Інституту психології імені Г. С. Костюка  
НАПН України, психолог, тренер, старший  
викладач, консультант, коуч,  
м. Київ, Україна

**УДК 159.9:37.07:005.95:001.895**

*Продовження публікації, початок у № 2; 3–4; 5; 6; 7 за 2012 рік;  
у № 1(8); 2(9); 3(10); 6(13); 7 (14); 8–9 (15–16); 10 (17); 11(18); 12(19) за 2013 рік;  
у № 1 (20); 2 (21); 3 (22), 4 (23), 5 (24); 6 (25); 7 (26); 8 (27); 9–10 (28–29);  
11 (30); 12 (31) за 2014 рік; у № 1 (32); 2 (33); 3 (34) № 4 (35); 5 (36); 6 (37) за 2015 рік.*

## ДІАГНОСТИЧНО-ІНТЕРПРЕТАЦІЙНИЙ КОМПОНЕНТ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ – ПОКАЗНИКА СФОРМОВАНОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ *II частина, продовження у наступному номері.*

*В публікації представлений діагностичний і інтерпретаційний компонент дослідження «мотиваційного профілю», що являється однією з складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності к інноваційній діяльності та конкурентоспособності личности.*

**Ключевые слова:** *інноваційна діяльність, психологічна готовність к інноваційній діяльності, мотиваційний профіль, мотиваційна тенденція.*

*The publication provides a diagnostic and interpretative component of the study "motivational profile", which is one of the components of the integrated characteristics of the "motivational indicators" of formation of psychological readiness for innovation and competitiveness of the individual.*

**Key words:** *innovative activity, psychological readiness for innovation, motivational profile, motivational trend.*

У цьому номері пропонуємо публікацію де розглянемо інформаційно-смісловий компонент дослідження «мотиваційного профілю», складової інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

Продовжуємо висвітлювати досвід впровадження у практику діяльності освітніх організацій різних типів моделей та технологій формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності. У попередніх випусках журналу «Освіта і розвиток обдарованої особистості» виконано наступну роботу [6–9]:

1) у № 1 (32) 2015 р. (3 частина публікації) представлено певні аспекти інформаційно-сміслового компоненту дослідження «рівня прагнення до самоактуалізації», (що є однією зі складових

інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості), а саме: особливості особистості на шляху до самоактуалізації: вплив задоволеності потреб на самоактуалізацію особистості; перешкоди на шляху до самоактуалізації; поведінка, що сприяє самоактуалізації;

2) у № 2 (33) 2015 р. (4 частина публікації) представлено певні аспекти діагностично-інтерпретаційного компоненту результатів дослідження



«рівня прагнення до самоактуалізації», а саме: генеза психодіагностичних методів вимірювання «самоактуалізації»; спроби їх адаптації і модифікації; опис і текст методики САМОАЛ – «модифікаційного опитувальника діагностики самоактуалізації особистості»; «ключі» визначення оцінок «загального показника» і додаткових «11-ти субшкал» дослідження самоактуалізації;

3) у № 3 (34) 2015 р. (5 частина публікації) представлено певні аспекти діагностично-інтерпретаційного та прогностичного компоненту дослідження «рівня прагнення до самоактуалізації», а саме: опис загального дизайну алгоритму і процедури організації проведення дослідження; зміст і критерії оцінок визначення «самоактуалізації»; аналіз, обробка та інтерпретація його результатів, що впроваджено у практику діяльності освітніх організацій різних типів;

4) у № 4 (35) 2015 р. (1 частина публікації) представлено інформаційно-смісловий компонент дослідження «прагнення до самовдосконалення», що є однією зі складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості;

5) у № 5 (36) 2015 р. (2 частина публікації) представлено діагностично-інтерпретаційний компонент дослідження «ставлення до самовдосконалення», що є однією зі складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості;

6) у № 6 (36) 2015 р., (1 частина публікації) представлено інформаційно-смісловий компонент дослідження «мотиваційного профілю», що є однією зі складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості [9].

Метою цієї публікації є представлення діагностично-інтерпретаційного компоненту дослідження «мотиваційного профілю», що є однією зі складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

Для реалізації поставленої мети використовувались такі методи наукового дослідження, як: аналіз літератури з проблеми, теоретичний аналіз проблеми; проведення пілотажного дослідження; психолого-педагогічний експеримент; психолого-педагогічні діагностичні методики; метод експертних оцінок; методи математичної статистики; метод активного соціально-психологічного навчання та коучингу. Математичне оброблення даних здійснювалось за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS (версія 20).

Дослідження проводилось у межах виконання науково-дослідних тем Інституту педагогіки НАПН

України: «Технологія формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в загальноосвітніх навчальних закладах»; «Науково-методичне забезпечення формування готовності педагогів до діяльності в умовах освітнього середовища навчального закладу»; «Науково-методичне забезпечення формування конкурентоздатності особистості в умовах швидкозмінного середовища: соціально-профорієнтаційний аспект» [2–9].

### **Впровадження психолого-організаційної технології формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності**

За результатами НДР нами було виявлено та визначено систему відповідних ключових чинників, психологічних компонентів та структури їхніх взаємозв'язків, особистісних детермінант, зовнішніх та внутрішніх умов, що сприяють або заважають інноваційним процесам. Також було розроблено моделі та «Психолого-організаційну технологію формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності» (далі «Технологія»), що містить дві взаємопов'язані та взаємодоповнюючі частини [6–8]:

I. *Модель експертизи й корекції організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій* (зовнішні умови): 1.1. Модель експертизи організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій; 1.2. Модель створення сприятливого організаційно-інноваційного середовища освітніх організацій.

II. *Модель експертизи й корекції психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності* (внутрішні умови): 2.1. Модель експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності; 2.2. Модель багаторівневого рефлексивно-інноваційного тренінгу, коучингу «Психологічні засоби самовдосконалення і розвитку творчого потенціалу особистості».

Кожна з моделей «Технології» відповідає дослідженню внутрішніх та зовнішніх умов упровадження інновацій та містить такі основні компоненти, як: інформаційно-смісловий, діагностично-інтерпретаційний, прогностичний, корекційно-розвивальний. «Технологія» є комплексною системою науково-методичного забезпечення впровадження в освітню практику освітніх інновацій, що створює можливість надавати психологічну допомогу психологам, учителям, управлінцям усіх рівнів, спрямовану на розв'язання певних психологічних та організаційних проблем, пов'язаних як з інноваційними змінами, діяльністю й розвитком організації в цілому, так і з функціонуванням управлінців та персоналу організації. Вона є професійно містким, універсальним інструментом, призначеним для психологів, які мають базову підготовку. Однак з економічних причин не всі освітні організації змогли ввести у свій штат психологів.

З'ясовано, що з певних причин не всі психологи готові до професійної діяльності з керівниками та персоналом організацій. Ураховуючи такі обставини, нами було розроблено «Технологію», яку можуть застосовувати та успішно засвоїти в умовах відповідної



спеціальної підготовки та консультацій (тренінгів-семинарів, коучингів) за підтримки фахівців управління та спеціалісти для роботи з персоналом організації, менеджери, учителі, методисти, науково-педагогічні працівники, консультанти, ті, хто цікавиться питаннями організаційного розвитку та особистої ефективності, а також ті, у діяльності яких суттєву роль відіграють зміни та розвиток окремих людей і груп [6–7].

Говорячи про перспективність та можливість масової реалізації «Технології» необхідно зазначити, що вона є придатною для відтворення не лише автором, але й іншими фахівцями з гарантією досягнення запланованих результатів (психологами, а також за спеціальної підготовки у сфері контрольно-оцінювальної та корекційно-розвивальної діяльності, науково-педагогічними працівниками, методистами, управлінцями, науковцями тощо). Для цього можна використати розроблену автором програму семінару-тренінгу «Управлінська компетентність керівника з формування готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища» [8]. Перспективність подальшого розроблення та можливості масової реалізації технології полягає у гарантії досягнення запланованих результатів якісної освіти, професійного та морального задоволення від творчого процесу, самодостатності реалізації особистісного потенціалу в освітньому процесі.

Загальний дизайн та алгоритм дослідження внутрішньої психологічної готовності до інноваційної діяльності. У цій публікації продовжуємо розгляд однієї зі складових авторської «Технології» – «2.1. Моделі експертизи психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності». Для проведення цього етапу дослідження нами було використано валідний та надійний психолого-діагностичний інструментарій, що надає змогу дослідити наступні оцінювальні показники та параметри:

- 1) інтегральний показник «інноваційність»;
- 2) інтегральна характеристика «задоволеності професійною діяльністю»;

3) інтегральна характеристика «самоусвідомлення себе як професіонала»;

4) інтегральна характеристика мотиваційних показників, складовими якої є: спрямованість мотивації; самоактуалізація особистості, прагнення до самовдосконалення [6–8], а також, «мотиваційний профіль» [9], діагностично-інтерпретаційний компонент якого розглянуто у цій публікації.

**Аспекти діагностично-інтерпретаційного компоненту дослідження «мотиваційного профілю»**  
**Загальний дизайн та алгоритм дослідження «мотиваційного профілю»**

Предметом обговорення у цій публікації є розгляд діагностично-інтерпретаційного компоненту, а саме: опис методів дослідження; алгоритм проведення. Загальний дизайн та алгоритм дослідження «мотиваційного профілю» подано у вигляді моделі (рис. 1).

**Визначення «мотиваційного профілю»**  
**Опис методики і процедура проведення дослідження**

З метою визначення «мотиваційного профілю» особистості персоналу освітніх організацій ми використовуємо адаптований варіант методики дослідження мотиваційної структури особистості (В. Мільмана) [3, 4]. Методика подається у російськомовному варіанті, тому що саме такий варіант пройшов валідацію і перевірку надійності. Методика (тест-опитувальник) містить 122 пункти тверджень, що містять 14 груп тверджень, кожна з яких поділена на 8 альтернативних пунктів (а, б, в, г, д, е, ж, з), що стосуються життєвих прагнень та певних сторін способу життя людини. На основі відповідей респондентів складають судження про професійну (ділову) та життєву спрямованість особистості [1–5]. На основі співвідношення шкал, що визначаються у результаті тестування, виділяють певні *типи мотиваційного та емоційного профілю*.

Автор методики В. Мільман виділяє:

- п'ять типів мотиваційного профілю: 1) *креативний* (прогресивний), 2) *блокуючий* (регресивний), 3) *імпульсивний*, 4) *експресивний*, 5) *монотонний* (спрощений);

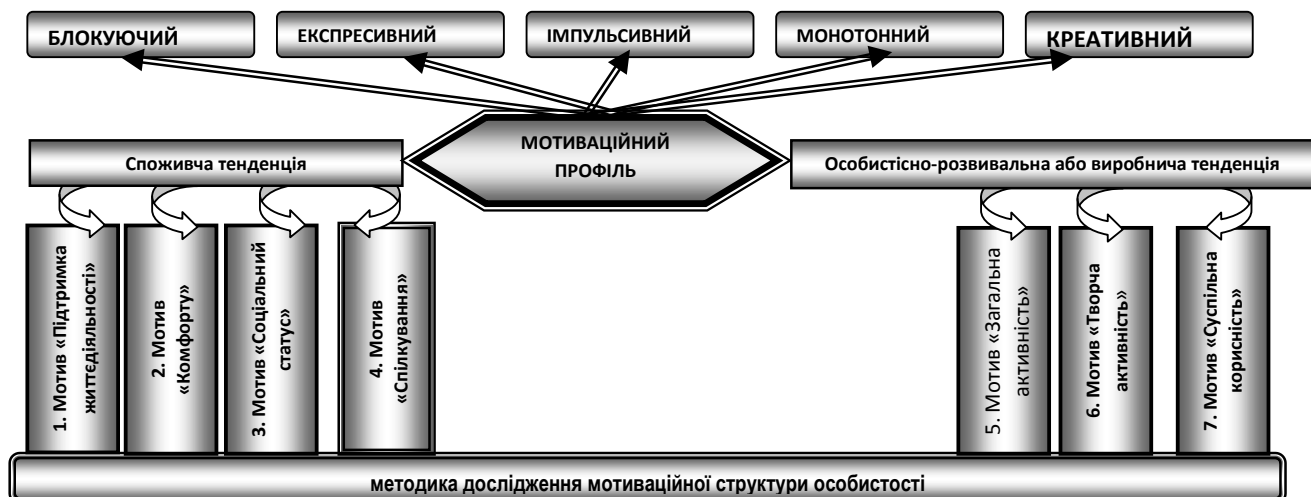


Рис. 1. Модель загального дизайну і алгоритму дослідження «рівня прагнення до самоактуалізації»



– чотири типи емоційного профілю: 1) *стенічний*, 2) *астенічний*, 3) *змішаний стенічний*, 4) *змішаний астенічний*.

Стандартизація методики здійснювалася більш ніж на 600 респондентах (учнях, студентах та дорослих представниках різних професій) [3; 4].

У рамках нашого дослідження здійснено дослідження особистості лише «мотиваційного профілю», для цього з 14 тверджень методики використано лише 12 груп тверджень методики дослідження мотиваційної структури особистості (В. Мільман), кожна з яких поділена на 8 альтернативних пунктів (а, б, в, г, д, е, ж, з), що стосуються мотиваційної структури особистості.

У процесі дослідження респонденту необхідно виразити власне ставлення до кожного пункту за 4-бальною системою (від 0 до 3). Шкалу оцінювальних параметрів «мотиваційного профілю» подано у таблиці 1.

Таблиця 1

**Шкала критеріїв оцінювальних параметрів дослідження мотиваційної структури особистості**

Бал	Шифр та зміст критеріїв оцінювання
3	«+++» Так, згоден
2	«++» Мабуть згоден
1	«=» Коли як, згоден в деякій мірі
0	«-» Ні, не згоден
0	«?» Не знаю

Результати дослідження «мотиваційного профілю» надають інформацію про спрямованість (тенденцію) та баланс мотиваційних тенденцій особистості респондента.

**ТЕКСТ МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ**

**Опросник «методики исследования мотивационной структуры личности»**

**(В. Мильман) (адаптированный вариант) [2; 5].**

**Инструкция:**

Перед Вами 14 утверждений, касающихся Ваших жизненных стремлений и некоторых сторон Вашего образа жизни. Просим Вас высказать отношение к ним по каждому из 8 вариантов ответов (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставив в соответствующих клетках бланка ответов одну из следующих оценок каждого утверждения:

- 3 («+++») – да, согласен;
- 2 («++») – пожалуй согласен;
- 1 («=») – когда как, согласен в некоторой степени;
- 0 («-») – нет, не согласен;
- 0 («?») – не знаю.

Постарайтесь отвечать быстро, не задумываясь над ответами долго. Как правило, самым верным бывает то мнение, которое первым придет в голову. Отвечайте на вопросы последовательно, от 1а до 14з, следите за тем, чтобы не спутать клетки. На всю работу у Вас должно уйти не более 20 минут.

Дата \_\_\_\_\_  
 Возраст \_\_\_\_\_  
 Должность \_\_\_\_\_

Место работы \_\_\_\_\_  
 Ф. И. О. \_\_\_\_\_

По тем пунктам, где в скобках отмечена просьба уточнить Ваш ответ, сделайте это ниже относительно соответствующих утверждений, если Ваши ответы в этих пунктах «ДА» (+) и «ПОЖАЛУЙ, ДА» (+).

3г \_\_\_\_\_ 12д \_\_\_\_\_ 5в \_\_\_\_\_  
 4д \_\_\_\_\_ 12г \_\_\_\_\_ 6г \_\_\_\_\_  
 5г \_\_\_\_\_ 3ж \_\_\_\_\_ 6е \_\_\_\_\_  
 9з \_\_\_\_\_ 4в \_\_\_\_\_ 11з \_\_\_\_\_  
 5е \_\_\_\_\_

**Текст опросника:**

**1. В своем поведении в жизни нужно придерживаться следующих принципов:**

- а) Время – деньги. Нужно стремиться их больше заработать.
- б) Главное – здоровье. Нужно беречь себя и свои нервы.
- в) Свободное время нужно проводить с друзьями.
- г) Свободное время нужно отдавать семье.
- д) Нужно делать добро, даже если это дорого обходится.
- е) Нужно делать все возможное, чтобы завоевать место под солнцем и превосходить других.
- ж) Нужно приобретать больше знаний, чтобы понять причины и сущность того, что происходит вокруг.
- з) Нужно стремиться открыть что-то новое, создать, изобрести.

**2. В своем поведении на работе нужно следовать таким принципам:**

- а) Работа – это вынужденная жизненная необходимость.
- б) Главное – не допускать конфликтов.
- в) Нужно стремиться обеспечить себя спокойными, удобными условиями.
- г) Нужно активно стремиться к служебному продвижению.
- д) Главное – завоевать авторитет и признание.
- е) Нужно постоянно совершенствоваться в практической деятельности сверх принятых нормативных требований и стереотипов.
- ж) В своей работе всегда можно найти интересное, то, что может увлечь.
- з) Нужно не только увлечься самому, но и увлечь товарищей.

**3. Среди моих дел в свободное время большое место занимают следующие дела:**

- а) Текущие домашние дела.
- б) Отдых и развлечения (телевизор, кино, прогулки и пр.).
- в) Встречи с друзьями.
- г) Общественные дела (напишите, какие именно).
- д) Занятия с детьми.
- е) Профессиональное самосовершенствование.
- ж) Увлекающее меня занятие, хобби: что-нибудь коллекционировать, мастерить, заниматься в самодеятельности и пр. (напишите, что именно).
- з) Занятия для дополнительной подработки денег.



**4. Среди моих рабочих дел много места занимают:**

- а) Деловое общение (обучение других, выступления, переговоры, обсуждения).
- б) Личное общение (на темы, которые не обязательно связаны с работой).
- в) Общественная работа (напишите, какая именно).
- г) Учеба, повышение квалификации, получение новой информации.
- д) Работа творческого характера (напишите, какая именно).
- е) Работа, непосредственно влияющая на заработок (например, сдельная или дополнительная).
- ж) Работа, непосредственно связанная с ответственностью перед другими.
- з) Свободное время, отдых и прочее.

**5. Если бы мне добавили выходной день, я бы, скорее всего, потратил его на то, чтобы:**

- а) Заниматься текущими домашними делами.
- б) Отдыхать.
- в) Развлекаться.
- г) Заниматься общественной работой.
- д) Заниматься учебой, получением новых знаний.
- е) Заниматься творческой работой.
- ж) Делать дело, в котором чувствуешь ответственность перед другими.
- з) Делать дело, дающее возможность заработать.

**6. Если бы у меня была возможность по-своему полностью планировать рабочий день, я бы стал(-а), скорее всего, заниматься:**

- а) Тем, что составляет мои основные обязанности.
- б) Общением с разными людьми по делам (переговоры, обсуждения и пр.).
- в) Личным общением (разговорами, не связанными с работой).
- г) Общественной работой.
- д) Учебой, получением новых знаний, повышением квалификации.
- е) Творческой работой.
- ж) Работой, выполняя которую чувствуешь свою ответственность и пользу.
- з) Работой, выполняя которую можно больше заработать.

**7. Я часто разговариваю с друзьями и знакомыми на такие темы:**

- а) О том, что и где можно купить, о том, как хорошо провести время.
- б) Об общих знакомых.
- в) О том, что вижу вокруг и слышу от окружающих.
- г) О том, как добиться успеха в жизни.
- д) О работе.
- е) О своих увлечениях (хобби).
- ж) О своих успехах и планах.
- з) О жизни, книгах, кинофильмах, театре и пр.

**8. Моя работа дает мне, прежде всего:**

- а) Достаточные материальные средства для жизни.
- б) Общение с людьми, дружеские отношения.
- в) Авторитет и уважение окружающих.

- г) Интересные встречи и беседы
- д) Удовлетворение непосредственно от самой работы.

- е) Чувство своей полезности.
- ж) Возможность получать новые знания, повышать свой профессиональный уровень.
- з) Возможность служебного продвижения.

**9. Больше всего мне хочется бывать в таком обществе, где:**

- а) Где уютно, хорошие развлечения.
- б) Где можно обсудить волнующие тебя служебные вопросы.
- в) Где тебя уважают, считают авторитетом.
- г) Где можно встретиться с нужными людьми, завязать полезные связи.

- д) Где можно обрести новых друзей.
- е) Где бывают известные заслуженные люди.
- ж) Где все связано общим делом: что-нибудь создают, изучают и пр.
- з) Где можно проявить и развить свои способности: артистические, научные, как собеседника и пр. (напишите, какие именно).

**10. Я хотел(-а) бы на работе быть рядом с такими людьми:**

- а) С которыми можно поговорить на разные темы.
- б) Которым я мог бы передать свои знания и опыт.
- в) С которыми можно больше заработать.
- г) Которые имеют авторитет и вес на работе.
- д) Которые могут научить чему-нибудь полезному.
- е) Которые побуждают тебя становиться активнее в работе.
- ж) Которые имеют много знаний и интересных идей.
- з) Которые готовы поддержать тебя в разных ситуациях.

**11. К настоящему времени я имею в достаточной степени:**

- а) Материальное благополучие.
- б) Возможности интересно развлекаться.
- в) Хорошие условия жизни.
- г) Хорошую семью.
- д) Возможности интересно проводить время в обществе.
- е) Уважение, признание и благодарность других.
- ж) Чувство своей полезности другим людям.
- з) Создание чего-то ценного, полезного.

**12. Я думаю, что имею в своей работе в достаточной степени:**

- а) Хорошую зарплату, другие материальные блага.
- б) Хорошие условия работы.
- в) Хороший коллектив, дружеские взаимоотношения.
- г) Определенные творческие достижения в ней.
- д) Хорошую должность и перспективу;
- е) Самостоятельность и независимость в своей деятельности.
- ж) Авторитет и уважение окружающих.
- з) Достаточно высокий профессиональный уровень.

**13. Больше всего мне нравится, когда:**

- а) Не нужно думать о насущных заботах.



- б) Есть комфортное, приятное окружение.  
в) Кругом оживление, веселая суета.  
г) Предстоит провести время в веселом обществе.  
д) Испытываю чувство соревнования, поиска.  
е) Испытываю чувство активного напряжения и ответственности.  
ж) Погружен в свою работу.  
з) Включен в совместную работу с другими.

**14. Когда меня постигает неудача, не получается то, что я хочу:**

- а) Я расстраиваюсь и долго переживаю.  
б) Стараюсь переключиться на что-нибудь другое, приятное.  
в) Теряюсь, не знаю что делать, злюсь на себя.  
г) Злюсь на то, что мне помешало.  
д) Стараюсь оставаться спокойным, и обычно мне это удается.  
е) Переживаю, когда пройдет первая реакция, и спокойно анализирую, что произошло.  
ж) Стараюсь понять, в чем я сам был виноват.  
з) Стараюсь понять причины неудачи и поправит положение.

*Дякуємо за співпрацю!*

**Реєстрація відповідей респондентів у «бланку збору експертної інформації»**

Для запису відповідей респондентів використовуємо окремий бланк збору експертної інформації, який у той же час є «Протоколом індивідуальних показників респондента №\_\_ дослідження «мотиваційного профілю». Нижче у табл. 2 надано приклад його оформлення.

**Опис «ключів» до тесту-опитувальника**

У цій частині публікації представимо «ключ» до методики дослідження мотиваційної структури особистості, за допомогою якого з'ясуємо свій власний і загально колективний «мотиваційний профіль» [2; 5].

**Ключ за субшкалами дослідження**

**«мотиваційного профілю»:**

- До субшкали «*підтримка життєдіяльності*» (П) належать відповіді за наступними позиціями опитувальника: 1а, б; 2а; 3а, з; 4е; 5а, з; 6з; 7д; 8а; 10в, д; 11а; 12а.
- До субшкали «*комфорт*» (К) 2б, в; 3б, 4б, з; 5б, в; 6в, 7а, 9а, з; 11б, в; 12б, в.

- До субшкали «*соціальний статус*» (С. ст.) 1е; 2г, д; 6г; 7в, г, 8в, з; 9в, г, е; 10г; 11д, е; 12д, е;
- До субшкали «*спілкування*» (С) 1в; 3в; 4б; 6в; 7б, з; 8б, г; 9д, з; 10а; 11г, д; 12в.
- До субшкали «*загальна активність*» (3 ак) 1г, з; 3г, ж, з; 4а, б, в, г; 5з, г; 6а, б, г; 7д; 9б, ж; 10в; 12з.
- До субшкали «*творча активність*» (Тв.а) 1ж, з; 2е, ж; 3ж; 4д; 5д, е; 6е; 7е, ж; 8д, ж; 10ж; 11з; 12г;
- До субшкали «*соціальна корисність*» (Ск) 1д; 2з; 3г, д; 4в, ж; 5г, ж; 6б, ж; 8е; 9ж; 10б, е; 11е, ж; 12ж.

**Зміст і критерії оцінок «мотиваційного профілю»**

З метою визначення «мотиваційного профілю» особистості варто розглянути зміст та критерії оцінок мотиваційних шкал [2; 5]. Отримані відповіді респондентів потрібно співставити з ключем за кожною зі субшкал дослідження та перенести результати у бланк оброблення емпіричної інформації.

Виведені у результаті тестування сумарні діагностичні оцінки належать до 7-ми мотиваційних шкал, що відповідають мотиваційному профілю особистості:

- П (Ж) — підтримка життєдіяльності (мотиви підтримки життєдіяльності);
- К (К) – комфорт (мотиви комфорту);
- С. ст (С) – соціальний статус (статусно-престижна мотивація);
- С – (О) спілкування (мотивація спілкування);
- 3. ак (Д) – загальна активність (мотивація загальної активності);
- Тв. а (ДР) – творча активність (мотиви творчої, розвивальної активності);
- Ск (ОД) – суспільна корисність (мотиви соціальної корисності).

Послідовність розташування шкал мотиваційного профілю на координатних осях кожного досліджуваного має не випадковий характер, а в основі містить інтерпретацію ієрархії мотивів А. Маслоу, які людина поступово перетворює в основну сферу власної життєвої активності. Серед них:

*сфера життєзабезпечення → комфорт та безпека → причетність до соціуму → самоствердження в соціумі → самоактуалізація.*

Якщо у людини переважають мотиви (П. (Ж), К., С. ст. (С)), то це можна визначити як тенденцію

*Бланк збору експертної інформації*

*Таблиця 2*

Протокол індивідуальних показників респондента №\_\_ дослідження «мотиваційного профілю»

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
<b>а</b>															<b>а</b>
<b>б</b>															<b>б</b>
<b>в</b>															<b>в</b>
<b>г</b>															<b>г</b>
<b>д</b>															<b>д</b>
<b>е</b>															<b>е</b>
<b>ж</b>															<b>ж</b>
<b>з</b>															<b>з</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	



підтримки життєдіяльності та нормативного соціального існування особистості співробітника, як споживчу тенденцію. Інша група мотивів (З. ак. (Д), Тв. а. (ДР), Ск. (ОД)) визначається як особистісно-розвивальна або виробнича тенденція.

В основі вивчення результатів та первинної інтерпретації даних тестування міститься мотиваційна типологія, що будується відповідно до характеру профільного малюнку, тобто на основі співвідношення показників шкал, виведених за результатами тестування.

За результатами аналізу можна виділити 5 основних типів мотиваційного профілю особистості співробітника, що інтерпретуються у балах алгоритму дослідження мотивації самовдосконалення.

**Типи «мотиваційного профілю» та критерії їх оцінок**

**КР(П) Креативний («прогресивний»)** (5 балів АДГІД) характеризується помітним перевищенням загального рівня розвивальних мотивів над рівнем мотивів підтримки (формула 1), а також ця різниця повинна бути  $\geq 5$  (формула 2):

$$(З.ак + Тв.а + Ск) > (П + К + С.ст) \quad (1)$$

$$(З.ак. (Д) + Тв.а. (ДР) + Ск. (ОД)) - (П (Ж) + К + С.ст. (С)) \geq 5 \quad (2)$$

Цей тип переважає в особистостях, які досягли успіху у професії чи навчанні. Він також є характерним для особистості зі соціально спрямованою позицією.

**ЕК. Експресивний** (4 бали АДГІД) характеризується тим, що у ньому проявляється певна вибіркова диференціація мотиваційних чинників, а саме: підтримують (П (Ж), К., С.ст. (С)) та розвивальних (З.ак. (Д), Тв.а. (ДР), Ск. (ОД)) мотивів. Називається так, тому що виявляє певну кореляцію з експресивним типом акцентуації особистості (за Л. Гройсманом), тобто з прагненням суб'єкта через підвищення рівня самоствердження.

**ІМ. Імпульсивний** (3 бали АДГІД) відображає чітку диференціацію та можливі протиріччя між мотиваційними чинниками. Характеризується перепадами профільної лінії з трьома вираженими піками, частіше за шкалами К, С.ст. (С), Тв.а. (ДР), де існують інші співвідношення.

**МН. Монотонний (Сплощений)** (2 бали АДГІД) показує недостатню диференційованість ієрархії мотивів, її бідність та невиражений характер. Він характеризується достатньо плоским, маловиразним профільним малюнком без виразних підйомів та спусків; наявність одного піку в цьому випадку не міняє сплющеного характеру. Профіль відображає недостатню диференційованість мотиваційної ієрархії особистості, її бідність. Частіше зустрічається у невстигаючих учнів.  
*Примітка:* існує тенденція його зменшення з віком.

**БЛ(Р) Блокуючий («регресивний»)** (1 бал АДГІД) характеризує перевищення загального рівня мотивів підтримки над розвивальними мотивами. Він протилежний креативному типу (формула 3):

$$(З.ак + Тв.а + Ск) < (П + К + С.ст) \quad (3)$$

Отже, за результатами описаного дослідження нами визначено «мотиваційний профіль» особистості персоналу освітніх організацій, як одного з критеріїв сформованості їхньої психологічної готовності до інноваційної діяльності.

У наступних публікаціях буде розглянуто покроковий алгоритм оброблення, аналізу, інтерпретації та оформлення результатів діагностично-інтерпретаційного та прогностичного компонентів дослідження «мотиваційного профілю», однієї зі складових інтегральної характеристики «мотиваційних показників» сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості.

*Продовження у наступному номері.*

*Будемо вдячні за зворотний зв'язок за адресою: nika777vera@mail.ru*

**Використані літературні джерела**

1. *Блинов А.* Мотивация персонала корпоративных структур [Текст] // Маркетинг / А. Блинов. – 2008. – № 21. – С. 88–101.

2. *Ильин Е. И.* Мотив и Мотивация [Текст] / Е. И. Ильин. – СПб.: Питер, 2001. – 508 с.

3. *Мильман В. Э.* Метод изучения мотивационной сферы личности [Текст] // Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции / В. Э. Мильман. – М.: Дрофа, 1990. – С.23–43.

4. *Мильман В. Э.* Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции [Текст] / В. Э. Мильман. – М.: МГУ, 1990. – 116 с.

5. Рабочая книга рабочего психолога. Технология эффективной профессиональной деятельности [Текст]: пособие для специалистов, работающих с персоналом. – М.: Красная площадь, 1996. – 400 с.

6. *Чудакова В. П.* Моделі й технологія формування психологічної готовності персоналу організацій до інноваційної діяльності як чинника конкурентоздатності особистості в швидкозмінних умовах [Текст]: збірн. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка (гол. ред.) та ін. – К.–Алчевськ: ЛАДО, 2013. – Том II. Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименко, Л. М. Карамушки. – 2013. – Вип. 38. – С. 314–326.

7. *Чудакова В. П.* Модель експертизи і корекції внутрішньої психологічної готовності персоналу освітніх організацій до інноваційної діяльності – чинник формування конкурентоздатності особистості [Текст] / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості: щомісячний науково-методичний журнал. – 2013. – № 10 (17) (жовтень). – С. 52–61.

8. *Чудакова В. П.* Управлінська компетентність керівників з формування готовності педагогів до інноваційної діяльності в умовах освітнього середовища профільної школи [Текст] / В. П. Чудакова // Управління школою. – Видавнича група ОСНОВА. – 2012. – № 19–21 (355–357) липень. – С. 10–20.

9. *Чудакова В. П.* Інформаційно-смісловий компонент дослідження Мотиваційного профілю – показника сформованості інноваційності та конкурентоздатності особистості [Текст] / В. П. Чудакова // Освіта і розвиток обдарованої особистості: щомісячний науково-методичний журнал. – 2015. – № 6 (36), (червень). – С. 41–47.